

Schiersmann, Christiane; Ambos, Ingrid
**Zur Funktion von Weiterbildung für Frauen in den neuen Ländern im
Kontext des Transformationsprozesses**

Zeitschrift für Pädagogik 42 (1996) 5, S. 703-717



Quellenangabe/ Reference:

Schiersmann, Christiane; Ambos, Ingrid: Zur Funktion von Weiterbildung für Frauen in den neuen Ländern im Kontext des Transformationsprozesses - In: Zeitschrift für Pädagogik 42 (1996) 5, S. 703-717 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-107694 - DOI: 10.25656/01:10769

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-107694>

<https://doi.org/10.25656/01:10769>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Zeitschrift für Pädagogik

Jahrgang 42 – Heft 5 – September/Oktober 1996

Essay

- 655 KÄTE MEYER-DRAWE
Versuch einer Archäologie des pädagogischen Blicks

Thema: Strukturwandel der Erwachsenenbildung

- 667 RUDOLF TIPPELT/THOMAS ECKERT
Differenzierung der Weiterbildung. Probleme institutioneller und soziokultureller Integration
- 687 WILTRUD GIESEKE/RUTH SIEBERS
Umschulung für Frauen in den neuen Bundesländern
- 703 CHRISTIANE SCHIERSMANN/INGRID AMBOS
Zur Funktion von Weiterbildung für Frauen in den neuen Ländern im Kontext des Transformationsprozesses
- 719 ROLF ARNOLD
Deutungslernen in der Erwachsenenbildung. Grundlinien und Illustrationen zu einem konstruktivistischen Lernbegriff
- 731 DIETER NITTEL
Die Pädagogisierung der Privatwirtschaft und die Ökonomisierung der öffentlich verantworteten Erwachsenenbildung. Versuch einer Perspektivenverschränkung mit biographieanalytischen Mitteln

Diskussion

- 753 ELIYAHU ROSENOW
Postmoderne Erziehung in einer liberalen Gesellschaft
- 767 STEPHANIE HELLEKAMPS
Selbsterschaffung und Bildsamkeit. Bildungstheoretische Überlegungen zu Rortys Konzept des „creation of the self“

Besprechungen

- 783 ANDREAS FLITNER
Micha Brumlik: Gerechtigkeit zwischen den Generationen
- 785 HEINZ-ELMAR TENORTH
Helmut Engelbrecht: Erziehung und Unterricht im Bild. Zur Geschichte des österreichischen Bildungswesens
- 787 FRITZ OSTERWALDER
Fritz-Peter Hager/Daniel Tröhler (Hrsg.): Studien zur Pestalozzi-Rezeption im Deutschland des frühen 19. Jahrhunderts
- 790 JOACHIM HENSELER
Werner Brill: Pädagogik im Spannungsfeld von Eugenik und Euthanasie. Die „Euthanasie“-Diskussion in der Weimarer Republik und zu Beginn der neunziger Jahre.
Ein Beitrag zur Faschismusforschung und zur Historiographie der Behindertenpädagogik
- 793 DIETMAR LANGER
Helmut Lehner: Einführung in die empirisch-analytische Erziehungswissenschaft. Wissenschaftsbegriff, Aufgaben und Werturteilsproblematik
- 795 ANDREAS GRUSCHKA
Norbert Hilbig: Mit Adorno Schule machen. Beiträge zu einer Pädagogik der Kritischen Theorie. Theorie und Praxis der Gewaltprävention

Dokumentation

- 801 Pädagogische Neuerscheinungen

Content

Essay

- 655 KÄTE MEYER-DRAWE
An Archaeology of the Pedagogical Perspective

Topic: Structural Changes In Adult Education

- 667 RUDOLF TIPPELT/THOMAS ECKERT
The Differentiation of Further Education – Problems of institutional
and socio-cultural integration
- 687 WILTRUD GIESEKE/RUTH SIEBERS
Vocational Retraining For Women In the New Laender
- 703 CHRISTIANE SCHIERSMANN/INGRID AMBOS
On the Function of Further Education For Women in the New Laender
In the Context of the Process of Transformation
- 719 ROLF ARNOLD
The Concept of the Learning of Interpretation In Adult Education –
Outlines of and examples for a constructivist concept of learning
- 731 DIETER NITTEL
The Pedagogization of the Private Sector and the Economization
of Public Adult Education – A change of perspective through a
biographical approach

Discussion

- 753 ELIYAHU ROSENOW
Postmodern Education In a Liberal Society
- 767 STEPHANIE HELLEKAMPS
Self-creation and Educability. Educational-theoretical approaches to
Rorty's concept of the "creation of the self"
- 783 *Reviews*
- 801 *Recent Publications*

Zur Funktion von Weiterbildung für Frauen in den neuen Ländern im Kontext des Transformationsprozesses

Zusammenfassung

Der Hintergrund des folgenden Beitrags bildet ein umfangreiches empirisches Forschungsprojekt zu den spezifischen Folgen des Transformationsprozesses in den neuen Bundesländern für Frauen in bezug auf ihre Beteiligung an Weiterbildung, das unter der Leitung der Autorin an der Universität Heidelberg durchgeführt wurde. Im Mittelpunkt steht an dieser Stelle die Analyse der unterschiedlichen Motivkomplexe der umfangreichen Beteiligung an Weiterbildung sowie der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbarrieren. Zusammenfassend läßt sich die Einstellung der Frauen zur Weiterbildung als eine Art Zweckoptimismus charakterisieren: Sie akzeptieren sowohl die individuelle als auch die gesellschaftliche Notwendigkeit von Weiterbildung. Sie nutzen letztere gezielt in der Hoffnung, damit ein wenig ihre im Vergleich zu Männern schlechtere Arbeitsmarktsituation zu kompensieren, gleichzeitig wissend, daß die Weiterbildungsbemühungen nur sehr begrenzt ihre realen Beschäftigungschancen verbessern.

1. Einleitung

Der sich in den neuen Ländern vollziehende politische, ökonomische und soziale Transformationsprozeß wirkt sich auf Frauen in besonderer Weise aus. In der DDR stellten sie etwa die Hälfte der Beschäftigten, und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienaufgaben war selbstverständlicher Bestandteil der Lebensplanung von Frauen. Gleichzeitig blieb jedoch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erhalten, die sich für Frauen sowohl in der Hauptverantwortung für die Familienaufgaben als auch im geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt niederschlug: An gravierenden Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen, einem eingeschränkten Berufsspektrum und begrenzten Aufstiegschancen von Frauen änderte ihre hohe quantitative Integration in den Arbeitsmarkt nur wenig (NICKEL 1994 a).

Im Zuge des Transformationsprozesses verstärken sich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern erneut: Frauen stellen ca. zwei Drittel der Arbeitslosen, und vor allem ist der Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt für sie deutlich schwieriger als für Männer (ENGELBRECH 1994). Hinzu kommen sich verschlechternde Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Angesichts ihrer ungebrochen hohen Erwerbsorientierung (BÖCKMANN-SCHWEWE u. a. 1994) werden Frauen zu Recht als Verliererinnen der Wende angesehen. Sie büßten ihren „Gleichstellungsvorsprung“ ein und wurden in besonderem Maße zu Vagabundinnen mit Risiko- bzw. Bastelbiographien (NICKEL 1994 b).

In der politischen Diskussion wurde bzw. wird der Weiterbildung ein zentraler Stellenwert zur Unterstützung der Bewältigung des Transformationsprozesses zugeschrieben. Dies betrifft zunächst die Vermittlung von Kenntnissen und Fä-

higkeiten, die für die Anpassung an die Marktwirtschaft und die neuen politischen Rahmenbedingungen erforderlich erscheinen. Im Zuge der Notwendigkeit, die Biographie, den Lebenslauf neu zu konstruieren, soll Weiterbildung auch eine Chance zur Reflexion der individuellen und gesellschaftlichen Umbruchsituation bieten. In der wissenschaftlichen Diskussion ist in den letzten Jahren viel über die faktische Funktion von Weiterbildung angesichts sich verändernder individueller Biographien und gesellschaftlicher Strukturbedingungen gestritten worden. Dabei überwiegen im wissenschaftlichen Diskurs im Kontrast zu der eher optimistischen politischen Einschätzung der Weiterbildung als „Brückenfunktion“ beim Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft kritische Stimmen. Sie sehen in der starken Expansion der Weiterbildung in erster Linie eine sozialpolitische Strategie (MEIER 1993), es wird der Zwang zur Weiterbildung angeprangert (GEISLER 1994) und die Notwendigkeit des Widerstands gegen die Zumutung der Weiterbildung hervorgehoben (BOLDER 1993).

Vor dem Hintergrund dieser Diskussion wollen wir im folgenden der Frage nachgehen, wie sich der Stellenwert von Weiterbildung im Kontext des Transformationsprozesses für Frauen darstellt. Wir analysieren zunächst die „subjektiven“ Motivationen von Frauen zur Beteiligung an Weiterbildung und gehen anschließend auf „objektive“ Teilnahmemhemmnisse ein. Dabei handelt es sich um eine analytische Trennung von „subjektiven“ und „objektiven“ Dimensionen der Weiterbildungsbeteiligung, die sich in der Realität natürlich nachhaltig wechselseitig beeinflussen.

Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderten, Ende 1994 abgeschlossenen Forschungsprojektes untersuchten wir¹ verschiedene Aspekte der Entwicklung der beruflichen Weiterbildung von Frauen in den neuen Ländern. Das Projekt umfaßte zum einen die Analyse des Institutionalisierungsprozesses von FrauenTechnikZentren (FTZ), d.h. von Weiterbildungseinrichtungen, die von Frauen für Frauen gegründet wurden, sowie der in dem unserer Untersuchung zugrundeliegenden Projekt integrierten Fortbildung von Weiterbildungsberaterinnen und den Aufbau von Beratungsangeboten für Frauen. Darüber hinaus analysierten wir allgemeiner, wie sich die Weiterbildungssituation von Frauen in der Umbruchphase gestaltete, z.B. ob Frauen angemessen an Weiterbildung partizipierten, wie sich ihre Beteiligung unter qualitativen Gesichtspunkten darstellte und ob ihre spezifische Lebenssituation im Spannungsfeld von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben bei der Gestaltung der Weiterbildung eine Rolle spielte. Schließlich gingen wir der Frage nach, ob gezielte Angebote für Frauen, die in den alten Ländern in den letzten Jahren einen beachtlichen Stellenwert erlangt haben und in den neuen Ländern im Rahmen der von uns analysierten FTZ erprobt wurden, von den Teilnehmerinnen sowie von Weiterbildungsträgern generell als sinnvoll und der Lebenssituation sowie den Bedürfnissen von Frauen angemessen beurteilt wurden. Die empirischen Erhebungen zu den allgemeineren Fragen konzentrierten wir auf die Regionen Erfurt, Leipzig und Rostock, in denen sowohl FTZ gegründet als auch Weiterbildungsberatungsangebote für Frauen aufgebaut wurden (s. Näheres dazu in AMBOS/SCHIERSMANN 1996). Methodisch wählten wir bei un-

1 Außer den beiden Autorinnen war noch BETTINA SOBKOWIAK als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Durchführung der Untersuchung beteiligt.

serer Untersuchung eine Kombination quantitativer und qualitativer Verfahren (AMBOS/SCHIERSMANN/SOBKOWIAK 1994).² Vom forschungsstrategischen Ansatz her handelt es sich dabei auch um den Versuch der Verknüpfung institutioneller mit individuellen Perspektiven auf die Weiterbildung. In diesem Beitrag ziehen wir zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen zum einen unsere Interviews mit Expertinnen und Experten aus der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Frauenpolitik sowie mit den Weiterbildungsberaterinnen, zum anderen die Ergebnisse der Befragungen von Teilnehmerinnen an Kursen der FTZ heran.

2. Motivationslagen

Die Weiterbildungsangebote, die nach der Wende erstaunlich schnell initiiert wurden, stießen – auch wenn sie sich bekanntlich nachträglich als qualitativ nicht immer zufriedenstellend erwiesen – auf eine durchgängig hohe Akzeptanz. Weiterbildung wurde in den vorliegenden Umfragen (KUWAN 1992 b) ein positives Image zugeordnet³, wobei allerdings der Aspekt der sozialen Erwünschtheit beim Antwortverhalten einschränkend in Rechnung zu stellen ist.

Unsere 1993 und 1994 durchgeführten Befragungen ehemaliger Kursteilnehmerinnen der FTZ in den neuen Ländern belegen ebenfalls eine hohe Wertschätzung von Weiterbildung, wobei neben dem Gesichtspunkt der sozialen Erwünschtheit des Antwortverhaltens zu berücksichtigen ist, daß aktive Teilnehmerinnen an Weiterbildung deren Notwendigkeit bzw. Sinnhaftigkeit höher bewerten als Nichtteilnehmerinnen, d. h. eine zusätzliche positive Verzerrung der Ergebnisse zu unterstellen ist.⁴

Bei dem Versuch, unterschiedliche Motivkomplexe oder auch Funktionen von Weiterbildung herauszufiltern, ist man zunächst mit der Tatsache konfrontiert, daß die Motivationsforschung weitgehend brachliegt. Folgt man der sinnvollen Unterscheidung zwischen Motivation zur Weiterbildung und der Motivation in der Weiterbildung (auch als Lernmotivation bezeichnet), so zielen unsere Überlegungen auf erstere (KRULL 1980, S. 240). Geht man von der Unterscheidung zwischen manifesten und latenten Motiven aus, so müssen wir uns darüber im klaren sein, daß mit den von uns gewählten Forschungsmethoden nur die mani-

- 2 Zu den relevanten Erhebungsmethoden zählten Sekundäranalysen übergreifender sowie regionaler Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsdaten, leitfadenorientierte Gespräche mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Arbeitsmarkt-, Weiterbildungs- und Frauenpolitik, eine telefonische Befragung der Weiterbildungsträger in den ausgewählten Regionen, leitfadenorientierte Interviews zu frauenspezifischen Weiterbildungsangeboten, eine postalische Befragung der Teilnehmerinnen von Kursen der FTZ sowie eine Befragung mittels eines teilstandardisierten Erhebungsbogens zur Erhebung der Beratungsbedürfnisse und Weiterbildungsinteressen der Nutzerinnen des in den Projektzusammenhang eingebundenen Weiterbildungsberatungsangebots.
- 3 So ergab beispielsweise die Erhebung von Infratest Sozialforschung (KUWAN 1992 b, S. 14 f.), daß 1991 94% der Befragten in den neuen Ländern – im Vergleich zu 89% in den alten – der Auffassung zustimmten, jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden. 89% stimmten der Vorgabe zu, daß Weiterbildung eine wichtige Hilfe darstelle, um im Alltag besser klarzukommen (alte Länder: 80%), und nur 2% der Befragten hielten Weiterbildung für eine Zeitverschwendung.
- 4 Eine Befragung von Nichtteilnehmerinnen war im Rahmen unserer Untersuchung nicht möglich.

festen Motive erschließbar waren. Einerseits setzen sich vorliegende neuere empirische Untersuchungen begrifflich mit diesem Terminus nicht näher auseinander (KUWAN 1991, 1992 b), andererseits sind begriffliche Klassifikationen nicht aktuell empirisch fundiert (vgl. exemplarisch TIETGENS 1992). TIETGENS (S. 52) unterscheidet zwischen einer elementaren Motivation, die durch eine existentielle Notwendigkeit bedingt ist, einem spezifischen Motiv, das auf die Bewältigungshilfe für Funktionen und Rollen zielt, einem kompensatorischen Motiv, welches auf einen kultivierten Ausgleich gegenüber dem alltäglichen Leben und der Beschäftigung abzielt, und einem übergreifenden Motiv, dessen Hintergrund in individuellen Interessen, der privaten Lebensführung und Sinnfragen zu suchen ist.

Individuelle Verbesserung der Arbeitsmarktchancen:

Versucht man, unsere Befragungsergebnisse Motivkomplexen zuzuordnen, so zeigt sich, daß sich die Bemühungen um berufliche Weiterbildung vorrangig auf die individuelle Verbesserung der Arbeitsmarktchancen richten und damit dem ersten von TIETGENS ausdifferenzierten Motivkomplex zuzuordnen sind.

Mit Hilfe eines FTZ-Kurses wollten mehr als die Hälfte (56%) aller Frauen (N=736) und über rund 93% der damals Arbeitsuchenden ihre Chance auf Reintegration in den Arbeitsmarkt verbessern. Darüber hinaus stellte für 37% der Frauen die Notwendigkeit, sich an neue Anforderungen im Beruf anzupassen, ein maßgebliches Motiv dar – vor allem für die Erwerbstätigen und Höherqualifizierten. Und immerhin noch fast jede zehnte (bzw. beinahe 20% der Erwerbstätigen) gab an, mit der Teilnahme an Weiterbildung u.a. der Gefahr, arbeitslos zu werden, vorbeugen zu wollen. Bemerkenswert ist dabei, daß offenbar die Weiterbildungsaktivitäten – den Einschätzungen der Expertinnen und Experten zufolge – überwiegend aus Eigeninitiative ergriffen wurden, weniger auf Aufforderung oder Druck von außen. Natürlich stellt sich die Frage, ob eine Teilnahme als Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte wirklich im klassischen Sinne als freiwillige Teilnahme anzusehen ist oder hier nicht doch ein latenter „Zwangscharakter“ von Weiterbildung zu konstatieren ist (BOLDER 1993). So stützen die Expertinnen und Experten auch die These, daß Weiterbildungsabstinenz zum Teil als Folge schlechter Erfahrungen bzw. der Annahme mangelnder Verwertbarkeit von beruflicher Weiterbildung zu interpretieren ist.

Soziale und kommunikative Motive:

In dem Maße, in dem das „Verwertungs dilemma“ (FAULSTICH 1993) deutlicher wurde, d.h. die erwerbslosen Frauen erfuhren, daß „Weiterbildung zu nichts mehr führt“, rückte die sozialpolitische Funktion der Weiterbildung in den Vordergrund, die mit dem von TIETGENS definierten kompensatorischen Motiv korrespondiert: D.h., finanzielle Beweggründe wie die Existenzsicherung durch den Bezug von Unterhaltsgeld, die Verlängerung bzw. das Hinauszögern des Erhalts von Arbeitslosenunterstützung bzw. Altersvorsorge gewannen für die Teilnahme an durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) unterstützten Weiterbildung an Bedeutung. Daneben spielten sozialkommunikative Gesichtspunkte eine wichtige Rolle, wie das sinnvolle Ausfüllen von Zeiten der Arbeitslosigkeit oder bis zum Übergang in den (Vor-)Ruhestand, das Bedürfnis, der häuslichen Isolation zu entrinnen, die Kontaktsuche und Einbindung in ein „Kollektiv“. Mehr als ein

Drittel (36%) aller und 56% der arbeitslosen Frauen begründeten ihre Weiterbildung u. a. mit der sinnvollen Nutzung ihrer Arbeitslosigkeit, und jede achte bis neunte Befragte (darunter vier Fünftel Arbeitslose) führte die Suche nach Kontakten zu anderen Frauen an. Die Bedeutung dieser Aspekte dürfte sowohl vor dem Hintergrund des hohen Stellenwerts sozialer Beziehungen innerhalb des Arbeitszusammenhangs in der DDR zu interpretieren sein, der im Zuge des Transformationsprozesses insgesamt reduziert wurde und insbesondere für erwerbslose Frauen weitgehend verloren ging, als auch vor dem Hintergrund, daß die Teilnahme an Weiterbildung einen sozialen Status verleiht, der akzeptabler ist als der der Arbeitslosigkeit. Letzterer Gesichtspunkt dürfte insofern von besonderer Bedeutung für Frauen in den neuen Bundesländern sein, als sowohl Arbeit als auch Qualität sehr hoch in der Werteskala der DDR rangierten (MEIER 1993, S. 194).

Auch wenn die zuletzt genannten Funktionen von Weiterbildung im Zeitverlauf für bestimmte Teilgruppen (arbeitsloser Frauen) nach Einschätzung der Expertinnen und Experten an Bedeutung gewannen, so blieben sie doch – zumindest für unseren Untersuchungszeitraum – insgesamt von untergeordneter Bedeutung. Dies bestätigen auch die Ergebnisse unserer Teilnehmerinnenbefragung sowie der Telefonbefragung von Weiterbildungseinrichtungen in den drei Regionen Erfurt, Leipzig und Rostock. Sie dürften zudem nach der Novellierung des AFG Anfang 1993 (u. a. wegen der Einführung von Eigenbeteiligung und Wartezeiten) wieder an Bedeutung verloren haben.

Inhaltliche Zielrichtung der Weiterbildung:

Insbesondere für die Teilgruppe der arbeitslosen Frauen ist der Aspekt interessant, ob sie mit einer geplanten Weiterbildung eher an ihre Herkunftsberufe anknüpfen oder die Weiterbildungsaktivitäten zu einer beruflichen Neuorientierung nutzen wollten. Nach Ansicht der Expertinnen und Experten intendierten die Frauen, insbesondere ältere, in der Regel, auf ihre beruflichen Vorerfahrungen aufzubauen. Allerdings erwies sich dies sowohl für Gering- als auch für Höherqualifizierte häufig – und in höherem Maße als bei Männern – als nicht möglich, da eine Reihe vorhandener beruflicher Abschlüsse, vor allem im gewerblichen Bereich, nicht anerkannt wurden, die Berufe faktisch nicht mehr existierten, keine Nachfrage mehr bestand bzw. Männer bevorzugt eingestellt wurden. Darüber hinaus wurde auch darauf verwiesen, daß Defizite im regionalen Weiterbildungsangebot es arbeitslosen Frauen (z. B. aus dem Ingenieurbereich) erschwerten, sich in ihren Herkunftsberufen fortzubilden (s. dazu auch weiter unten).⁵

Neben dieser Betonung des faktischen Zwangs zu einer beruflichen Umorientierung beobachteten die Expertinnen und Experten jedoch auch, daß eine Reihe überwiegend junger Frauen versuchte, die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes und die neuen Weiterbildungsmöglichkeiten aktiv für eine berufli-

5 Diese Tendenz läßt sich auch mit den Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit zur Beteiligung von Frauen an AFG-geführten Maßnahmen belegen: So kamen 1992 25 % der in den neuen Ländern in die Weiterbildung eingetretenen Frauen aus Fertigungsberufen, während sich lediglich 9 % dafür fortbildeten. Ein ähnlicher Trend zeigt sich für die technischen Berufe, für die sich 1992 nur halb so viele Frauen qualifizierten, wie aus diesen Berufen kamen.

che Umorientierung zu nutzen und damit eine frühere Berufsentscheidung zu korrigieren. Als Hintergrund für dieses Weiterbildungsmotiv führten die Befragten insbesondere die zentrale Berufslenkung in der DDR an.

Mit der hohen Weiterbildungsbereitschaft geht – so die Einschätzung der Expertinnen und Experten – häufig die Bereitschaft zur Umschulung für weniger anspruchsvolle Berufe, d.h. zur Dequalifizierung einher. Unterschiedliche Meinungen wurden zu der Frage vertreten, ob es sich bei der Tendenz zur Dequalifizierung um ein frauenspezifisches Problem handele. Mehrheitlich vertraten die Expertinnen und Experten allerdings die Auffassung, daß Frauen aufgrund des eingeschränkteren Arbeitsplatzangebots und der wahrgenommenen Verdrängung auf niedrigere berufliche Positionen häufiger bereit wären, „sich unter Wert zu verkaufen“, d.h., auch eine Weiterbildung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus auf sich zu nehmen. Allerdings wiesen einige Expertinnen und Experten darauf hin, daß sich die Angst vor einer Dequalifizierung auch als Weiterbildungshemmnis erweise. Den Nutzen einer Umschulung unterhalb des Eingangsniveaus beurteilten die Befragten unterschiedlich: Einige räumten Akademikerinnen durch den Erwerb eines zusätzlichen Berufsabschlusses bessere Arbeitsmarktchancen ein, während andere in der damit verbundenen Überqualifizierung eher ein Handicap für die Vermittlung sahen.

Unabhängig davon, ob eine berufliche Neuorientierung durch die Bedingungen des Arbeitsmarktes erzwungen wurde oder eine freiwillige Entscheidung darstellte, konstatierten die Expertinnen und Experten eine Tendenz zur Hinwendung der Frauen zu frauentypischen Berufen vor allem im kaufmännischen und sozialen Bereich. Als ausschlaggebend für diesen Trend wurden die in diesen Berufsfeldern – z.B. im Vergleich zum gewerblichen Bereich – vermuteten besseren Arbeitsmarktchancen angeführt. Als Problem benannten die Befragten in diesem Kontext sowohl die weitere Einengung des Berufsspektrums von Frauen als auch die Konkurrenz durch (junge) Frauen, die zur gleichen Zeit eine entsprechende Erstausbildung durchliefen, sowie durch die in diese Bereiche ebenfalls hineindrängenden Männer (vgl. dazu SCHENK 1992).

Bilanz – hohe Wertschätzung von Weiterbildung:

Die insgesamt positive Einstellung der Frauen zur Weiterbildung wird dadurch untermauert, daß sie auf eine Frage nach ihrer Auffassung zum allgemeinen Stellenwert von Weiterbildung zu 72% dem Statement zustimmten, Weiterbildung sei eine wichtige Möglichkeit, um die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Wie hoch die Bereitschaft der Frauen – zumindest derjenigen, die sich an Weiterbildung beteiligen – zu präventiver Weiterbildung trotz der in der DDR üblichen engeren Verbindung von Arbeitsplatz und Weiterbildung ist, läßt sich an der mit 13% nur geringen Zustimmung zu der Antwortvorgabe ablesen, daß Weiterbildung nur bei Aussicht auf einen Arbeitsplatz sinnvoll sei. Für die hohe Wertschätzung von Weiterbildung spricht auch, daß nur 11% die Auffassung äußerten, daß Weiterbildung für den gesellschaftlichen Wandel überbewertet werde. Mit 8% erhielt auch das Statement, dem zufolge sich viele Menschen nur weiterbildeten, weil es von ihnen erwartet werde, nur sehr geringe Zustimmung. Eine gewisse Ambivalenz der Einstellung manifestiert sich allerdings in dem Ergebnis, daß immerhin 24% der Befragten der Auffassung waren, daß Weiterbildung nur eine „Beschäftigungstherapie“ sei.

Die von uns durchgeführte Nachbefragung der Teilnehmerinnen, die an einem FTZ-Kurs teilgenommen hatten, ermöglicht es, der Frage nachzugehen, ob sich die allgemeine Einstellung zur Weiterbildung durch die konkreten Erfahrungen damit verändert hat. Vergleicht man die Antworten derjenigen Frauen, die an der Nachbefragung teilnahmen (N=173), mit ihren Äußerungen in der Erstbefragung, so zeigt sich, daß ihre Haltung etwas kritischer geworden ist: Zugleich wird die Widersprüchlichkeit der Einstellung zur Weiterbildung prägnanter. Auf der einen Seite stieg der Anteil derjenigen, die Weiterbildung allgemein für notwendig hielten, um zwölf Prozentpunkte (von 50% auf 62%). Auf der anderen Seite nahm die Zustimmung zu dem Statement, daß Weiterbildung eine wichtige Möglichkeit darstelle, um die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern, leicht ab (von 82% auf 78%), bleibt damit aber immer noch sehr hoch. Dies ist insofern erstaunlich, als unsere Befragung weiter zeigt, daß sich insgesamt die Erwerbssituation der befragten Frauen zum Zeitpunkt der Nachbefragung im Vergleich zur Erstbefragung nur geringfügig verbessert hat, wenngleich zwischendurch verschiedene Wechsel zwischen dem Status als Beschäftigte im ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt oder als Arbeitslose zu beobachten waren. Auch stimmten etwas mehr Befragte der Auffassung zu, daß die Bedeutung von Weiterbildung für den gesellschaftlichen Wandel in den neuen Ländern überbewertet werde (Anstieg von 9% auf 11%). Ebenfalls wuchs die Zustimmung zu dem Statement „Viele Menschen bilden sich nur weiter, weil es von ihnen erwartet wird“ (von 8% auf 15%)⁶ und der Aussage, daß Weiterbildung vielfach den Charakter einer „Beschäftigungstherapie“ habe (von 21% auf 28%). Damit wird deutlich, daß der ursprüngliche Optimismus, durch Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen zu verbessern, gesunken ist. Mehrere Expertinnen und Experten hoben hervor, daß diese Einstellung zur Weiterbildung kurz nach der Wende vielfach auf einer optimistischen Grundhaltung zum Strukturwandel basierte. Sie hat offenbar zumindest Einschränkungen erfahren.

Aufschlußreich ist unter geschlechtsspezifischen Aspekten, daß die von uns befragten Expertinnen und Experten mehrheitlich die Auffassung vertraten, daß Frauen in den neuen Ländern eher als Männer zur Beteiligung an Weiterbildung motiviert seien, ehrgeiziger wären und sich für die Realisierung ihrer Weiterbildungsinteressen stärker engagierten.⁷ Diese Einschätzungen stimmen mit dem Ergebnis der Untersuchung von Infratest Sozialforschung überein (KUWAN 1992 a, S. 40), daß Frauen in den neuen Ländern (1990) ihre Weiterbildungsabsichten vergleichsweise häufiger als Männer auch realisierten.

Die hohe Weiterbildungsbereitschaft der Frauen ist zunächst vor dem Hintergrund ihrer anhaltend hohen Erwerbsorientierung zu interpretieren, die auch nach der Wende und trotz der großen Arbeitsmarktprobleme bestehen blieb. So konnten sich beispielsweise nur 7% der von uns befragten Teilnehmerinnen an Kursen der FTZ vorstellen, auf eine Berufstätigkeit zu verzichten; für ein Drittel war dies bestenfalls vorübergehend denkbar. Hinzu kommt nach Einschätzung

6 Mehrfachnennungen waren möglich.

7 Nur eine Minderheit der Expertinnen und Experten wies den Männern in den neuen Ländern eine ausgeprägtere Weiterbildungsbereitschaft und -motivation als Frauen zu. Diese wurde dann vor allem auf die traditionelle Rolle der Männer als Familienernährer zurückgeführt, oder es wurde auf die vergleichsweise besseren Arbeitsmarktchancen als Motiv für Weiterbildungsbeteiligung verwiesen.

der von uns befragten Expertinnen und Experten die Tatsache, daß Weiterbildung schon zu DDR-Zeiten einen mehr oder weniger festen Bestandteil der Erwerbsbiographien von Frauen darstellte (GENSIOR u. a. 1991).⁸

Darüber hinaus erklärten die Expertinnen und Experten die höhere Motivation der Frauen – und hierin liegt der indirekt geschlechtsdiskriminierende Effekt – mit der Antizipation differierender Arbeitsmarktchancen: Männer vertrauten zunächst eher auch auf Beschäftigungsperspektiven auch ohne Weiterbildung. Demzufolge beteiligten sie sich zweckgebundener an Weiterbildung – in Verfolgung eines konkreten, festumrissenen Ziels zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation. Dies drückte sich nach Auffassung der Expertinnen und Experten in der stärkeren Orientierung der Männer auf spezialisierte Weiterbildungsangebote und eine häufigere berufsbegleitende Teilnahme daran aus.⁹ Bei Arbeitslosigkeit und einer mangelnden Aussicht auf einen Arbeitsplatz werde eine Weiterbildungsteilnahme von Männern nur in Erwägung gezogen bzw. faktisch realisiert, wenn sie als unbedingt notwendig wahrgenommen, als letzte Möglichkeit zur Verbesserung der Erwerbsperspektiven eingeschätzt werde. Demgegenüber gingen Frauen bereits frühzeitig davon aus, im Vergleich zu Männern über schlechtere Erwerbs- bzw. Wiederbeschäftigungschancen zu verfügen. Sie betrachteten in diesem Kontext die Teilnahme an Weiterbildung als eine wichtige Möglichkeit, „um sich nicht an die Wand drängen zu lassen“, um ihrer drohenden Ausgrenzung entgegenzuwirken.

Diese Situation führte nach Einschätzung einiger Expertinnen und Experten dazu, daß Frauen zum Teil vergleichsweise planlos Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen besuchten. Diese Haltung ist allerdings angesichts fehlender gesicherter Prognosen über die Entwicklung der Wirtschaftsschwerpunkte und damit verbundener Arbeitsplätze einerseits und des geschlechtsspezifisch veränderten Einstellungsverhaltens der Betriebe andererseits nicht verwunderlich.

Damit wird deutlich, daß Frauen in den neuen Ländern stärker, als dies in der DDR der Fall war, zusätzliche Anstrengungen (u. a. durch Weiterbildung) im Hinblick auf eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt unternehmen (müssen). Zwar ist im Vergleich zu den alten Ländern die mit 60% der Teilnehmerinnen an AFG-geförderten Maßnahmen hohe – wenngleich noch unter ihrem Anteil an den Arbeitslosen liegende – Beteiligung von Frauen an Weiterbildung im Sinne der Chancengleichheit positiv hervorzuheben. Jedoch erscheint dieses Ergebnis in einem anderen Licht, wenn man sich vergegenwärtigt, daß sich ihre hohe Weiterbildungsbeteiligung eher als verzweifelter Versuch erweist, die schlechteren Arbeitsmarktchancen zu kompensieren.

Ergänzend zu diesen allgemeinen Trends zur Motivationslage und den mit Weiterbildung verbundenen Zielperspektiven zeigten sich in unserer Untersuchung einige zielgruppenspezifische Differenzen, insbesondere in Bezug auf das

8 Als ausschlaggebend für die positive Bewertung der Weiterbildung zu DDR-Zeiten hoben die Expertinnen und Experten die enge Koppelung von Weiterbildung an den Kontext des Arbeitsplatzes, die überwiegende Planung und Steuerung der Weiterbildung seitens der Betriebe sowie die günstigen Rahmenbedingungen (wie Freistellung von der Arbeit und Kostenübernahme durch die Betriebe) ebenso hervor wie eine Reihe besonderer Konditionen für Frauen zur Erleichterung ihrer Weiterbildungsbeteiligung.

9 Diese Aussage dürfte vor allem für die ersten Jahre nach der Wende zutreffen, in denen Männer häufiger unmittelbar aus Kurzarbeit (mit Weiterbildung) in eine neue Beschäftigung gelangten.

Qualifikationsniveau und das Alter potentieller Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer. So bestätigten die Expertinnen und Experten die allgemeine Erfahrung, derzufolge eine vergleichsweise geringe Weiterbildungsmotivation und -beteiligung für Frauen (und Männer) mit einem geringen beruflichen Qualifikationsniveau charakteristisch ist. Diese führten sie auf Ängste vor zu hohen Lernanforderungen, ein eher gering ausgeprägtes Selbstbewußtsein, aber auch einen Mangel an geeigneten Weiterbildungsangeboten (z.B. für Frauen, die lediglich über einen 8.-Klasse-Abschluß bzw. eine Teilfacharbeiterausbildung verfügten) zurück (s. dazu weiter unten).

Den Höherqualifizierten wurde erwartungsgemäß eine tendenziell überdurchschnittliche Weiterbildungsbereitschaft attestiert. Bezüglich altersbedingter motivationaler Unterschiede äußerten die Expertinnen und Experten, daß ältere arbeitslose Frauen die Ansicht verträten, Weiterbildung lohne sich für sie nicht mehr, insbesondere weil sie keine oder nur sehr geringe Chancen auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erwarteten. Einige Expertinnen und Experten waren der Meinung, auch junge arbeitslose Frauen wären vergleichsweise weniger weiterbildungsmotiviert. Sie würden sich einerseits – Männern vergleichbar – zum Teil auch ohne Weiterbildung gute Beschäftigungschancen ausrechnen. Andererseits würde eine Phase der Arbeitslosigkeit von ihnen eher hingenommen bzw. positiv besetzt, in der Hoffnung bzw. Überzeugung, den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

In bezug auf die Weiterbildungsmotivation von Frauen aus städtischen bzw. ländlich strukturierten Räumen sahen die Expertinnen und Experten keine grundlegenden Unterschiede. Die für Frauen in ländlichen Regionen deutlich geringer als für städtische Bereiche eingeschätzten Verwertungsmöglichkeiten erworbener Qualifikationen führten allerdings nach Auffassung der Expertinnen und Experten tendenziell zu Demotivierungen.

Da es sich bei den Differenzen der Weiterbildungsmotivation nach Bildungsniveau, Alter und regionalem Umfeld nicht vorrangig um ein Transformationsproblem, sondern um eine aus den alten Ländern seit langem bekannte Tatsache der Weiterbildungsforschung handelt, gehen wir auf diese Segmentation der Weiterbildungsbeteiligung nicht näher ein.

3. Strukturelle frauenspezifische Weiterbildungshemmnisse

Während wir bisher die subjektiven bzw. individuellen Determinanten der Weiterbildungsmotivation betrachtet haben, wenden wir uns im folgenden den Faktoren zu, die auf der „objektiven“ Seite, d.h. der „Gelegenheitsstruktur“ von Weiterbildung, die Beteiligungschancen beeinflussen. Dabei zeigt sich, daß geschlechtsspezifische Differenzen zum einen aus der spezifischen Lebenssituation von Frauen im Spannungsfeld von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben, zum anderen aus ihrer spezifischen Bildungs- und Arbeitsmarktsituation resultieren.

Familiäre Aufgaben als Weiterbildungskarriere:

So erweist sich der Tatbestand, daß Frauen (auch) in den neuen Ländern die Hauptverantwortung für familiäre Aufgaben und insbesondere die Betreuung

von Kindern übernehmen, in zunehmendem Maße als Weiterbildungshemmnis. Unter zeitlichen Gesichtspunkten – so die Befragten – würde die mangelnde häusliche Unterstützung bzw. Entlastung durch die (Ehe-)Partner vor allem die Möglichkeiten zur Wahrnehmung berufsbegleitender Bildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit beschränken. Als besonders nachteilig erweist sich dieses Problem der Nichtvereinbarkeit im Hinblick auf alleinerziehende Frauen. Untermauert wurden diese Einschätzungen dadurch, daß nach den Erfahrungen der Expertinnen und Experten Überlastung und Überforderung durch familiäre Aufgaben als Ursache für den Abbruch einer Weiterbildungsmaßnahme ein ausschließlich frauenspezifisches Phänomen darstellte.

Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang Verschlechterungen bei der Versorgung mit öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen, auf die vor allem die Rostocker Expertinnen und Experten im Hinblick auf das ländliche Umfeld hinwiesen. Demzufolge stünde zwar trotz vieler Schließungen nach wie vor ein quantitativ hinreichendes Angebot (zumindest während unseres Untersuchungszeitraums) zur Verfügung, allerdings hätten sich die Nutzungsbedingungen verschlechtert.¹⁰ Die Befürchtungen gingen dahin, daß es zu weiteren Einschränkungen des öffentlichen Kinderbetreuungsangebots kommen werde.

Im Kontext der Lebenssituation und der Vereinbarkeitsprobleme von Frauen ist auch ihre vergleichsweise geringere Mobilität zu sehen, die sich nach Einschätzung der Expertinnen und Experten insbesondere für an Weiterbildung interessierte Frauen, die auf dem Lande wohnen, als Hindernis erweist. Zwar bestünde bei den Frauen durchaus in zunehmendem Maße die Bereitschaft und Tendenz, längere Wegezeiten in Kauf zu nehmen. Ihre Grenze fände diese Flexibilität allerdings – zumal angesichts eines reduzierten öffentlichen Nahverkehrs (vgl. auch KOLLROS 1992, S. 24 ff.) – an der häufig mangelnden Verfügbarkeit über einen PKW und der fehlenden Fahrerlaubnis. So würden nach Aussagen von Expertinnen und Experten beispielsweise eine Reihe von Dörfern nur noch einmal wöchentlich von öffentlichen Verkehrsmitteln angefahren.

Defizite der Angebotsstruktur sowie der Zugangs- und Förderbedingungen:

Als weitere, eine Weiterbildungsteilnahme von Frauen behindernde Faktoren wurden eine Reihe von Aspekten angeführt, die sich auf Defizite des Angebots sowie die Zugangs- und Förderbedingungen bezogen und die im Kontext der sich verschlechternden Arbeitsmarktsituation von Frauen zu interpretieren sind. So wurde auf den Mangel einschlägiger, nach dem AFG geförderter Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen hingewiesen. Dies bezog sich beispielsweise auf qualifikationsadäquate Angebote für Fach- und Hochschulabsolventinnen. In diesem Zusammenhang wurde angemerkt, daß die Arbeitsverwaltung einer Umschulung dieser Personengruppe unterhalb ihres Niveaus teilweise ablehnend gegenüberstünde, selbst wenn bei den Betroffenen die Bereitschaft und das Interesse dazu vorhanden sei. Außerdem wurden Defizite bei Weiterbildungsangeboten für geringqualifizierte Frauen angeführt und hervorgehoben, daß sich fehlende oder zu hohe formale Zugangsvoraussetzungen für eine Teilnahme (in der Regel mindestens 10. Klasse und Facharbeiterabschluß) als Hür-

¹⁰ So wurden die Gebühren beträchtlich angehoben, die Öffnungszeiten eingeschränkt, und vielfach konnte keine wohnort- bzw. beschäftigungsortnahe Betreuung mehr gewährleistet werden.

de für diesen sich überproportional aus Frauen rekrutierenden Personenkreis erwiesen. Schließlich wurde ein Mangel an Weiterbildungsangeboten für Frauen aus gewerblich-technischen Berufen konstatiert.

Im Hinblick auf an Weiterbildung interessierte erwerbstätige Frauen wurde auf das Fehlen betrieblicher Angebote für Frauen bzw. die Bevorzugung männlicher bzw. junger Beschäftigter hingewiesen. Erschwerend wirkt sich in diesem Bereich auch aus, daß im Gegensatz zur Weiterbildungspraxis in der DDR berufsbegleitende Maßnahmen heute vielfach außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, was zu den bereits erwähnten frauenspezifischen Vereinbarkeitsproblemen zwischen Weiterbildung und familiären Aufgaben führt, insbesondere für die Gruppe alleinerziehender Frauen.

Aus den während unseres Untersuchungszeitraums erfolgten Veränderungen der Rahmenbedingungen für die nach dem AFG geförderte Weiterbildung, insbesondere durch die seit dem 1.1.1993 geltende 10. Novelle¹¹, ergaben sich ebenfalls spezifische Nachteile für Frauen. Konkret beklagten einige Expertinnen und Experten die Einstellung der Angebote zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten gemäß AFG § 41a, bei denen Frauen deutlich überwogen hatten. Zwar hätten diese Angebote keinen im engeren Sinne qualifizierenden Charakter besessen, waren aber nach den Erfahrungen der Expertinnen und Experten für die Teilnehmerinnen – vor allem auf dem Lande – von großer Bedeutung hinsichtlich sozialer Kontakte, der Förderung ihres Selbstwertgefühls und als Orientierungshilfe, für die die an deren Stelle eingeführten Maßnahmen zur Arbeitsberatung durch die Arbeitsverwaltung keinen gleichwertigen Ersatz darstellten.

Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen wurde des weiteren die Einführung der mindestens einjährigen Wartezeit bis zur erneuten Aufnahme einer geförderten Maßnahme als besonders für Frauen negative Regelung erwähnt. Nachteile würden sich insbesondere für die Frauen ergeben, die nach der Wende relativ frühzeitig an langfristigen Weiterbildungs- oder AB-Maßnahmen teilgenommen und dennoch im Anschluß keine (Weiter-)Beschäftigung gefunden hatten. Sie seien durch die nunmehr geltende Wartezeit erst einmal „auf Eis gestellt“. Als vor allem für Frauen nachteilig wurde zudem angeführt, daß durch die notwendige Unterbrechungsfrist keine Möglichkeit mehr bestünde, AFG-geförderte Weiterbildung baukastenartig zu gestalten, d.h., flexibel je nach zeitlicher Verfügbarkeit (z. B. aufgrund von familiären Verpflichtungen) Fortbildungsinteressen „stückweise“ zu realisieren.

Auch die Beschränkung der Förderung auf solche Weiterbildungsmaßnahmen, bei denen aus Sicht der Arbeitsverwaltung Vermittlungsaussichten bestünden, wirkte sich nach Einschätzung einer Reihe von Befragten mittelbar diskriminierend für Frauen bzw. ihre Möglichkeiten, an AFG-geförderter Weiterbildung teilzunehmen, aus. Begründet wurde dies damit, daß gerade viele typische Frauenberufe sich durch vergleichsweise schlechte Arbeitsmarktchan-

11 Keine geschlechtsspezifischen Nachteile durch Veränderungen der rechtlichen Regelungen konstatierten die Vertreterinnen und Vertreter der befragten regionalen Arbeitsverwaltungen. Vereinzelt wiesen sie explizit darauf hin, daß Frauen im AFG als besonders zu fördernde Zielgruppe hervorgehoben würden und insofern zum Teil eher Vorteile hätten.

cen bzw. ein Überangebot an Arbeitskräften auszeichneten und somit diesbezügliche Weiterbildungsmaßnahmen seltener gefördert würden. Wenngleich auf der einen Seite die Verknüpfung von Weiterbildung mit Beschäftigungsperspektiven handlungsleitend sein sollte, so impliziert diese Strategie doch eine systematische Aussteuerung der Geringqualifizierten aus der Weiterbildung und zementiert damit die aus den alten Bundesländern bekannte Segmentierung der Weiterbildung. Dies bedeutet, daß sich die schlechteren Arbeitsmarktchancen der Frauen noch einmal restriktiv auf ihre Beteiligungschancen an Weiterbildung auswirken, d. h., es wird ein zusätzlicher negativer Kreislauf in Gang gesetzt und zudem den Frauen kaum noch eine Chance geboten, ihre Qualifikation zu erhalten.

Vor dem Hintergrund, daß in der DDR die materielle Absicherung von Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel durch die Betriebe erfolgte und auch nach der Wende die Teilnahme an Weiterbildung in der Regel (zunächst) durch die Arbeitsverwaltung finanziell voll getragen wurde, sahen die einbezogenen Expertinnen und Experten nahezu übereinstimmend das größte aus der AFG-Novellierung resultierende Weiterbildungshemmnis – insbesondere für Arbeitslose – in der Einführung der Kostenbeteiligung. Zwar betonten einige der Befragten in diesem Kontext auch positive Effekte, z. B. daß mit einer finanziellen Beteiligung die Entscheidung für eine Teilnahme gewissenhafter fallen und ein Umdenkungsprozeß dahingehend befördert würde, Weiterbildungskosten als sinnvolle „Investition in die eigene Zukunft“ zu begreifen. Die Mehrzahl der Befragten allerdings äußerte hierzu, daß es vielfach gerade die nach wie vor unsicheren Zukunftsaussichten und der Mangel an konkreten Beschäftigungsperspektiven wären, die vor allem bei den Arbeitslosen die Bereitschaft minderten, Geld für Weiterbildung zu investieren, zumal sich schon in der Vergangenheit Prognosen zum Bedarf und zur Verwertbarkeit von Weiterbildung als nicht sehr tragfähig erwiesen hätten. Bestünde eine größere Planungssicherheit, wäre aus Sicht dieser Expertinnen und Experten durchaus die Bereitschaft zur Übernahme von Weiterbildungskosten vorhanden. Andere Experten dagegen sahen finanzielle Weiterbildungshemmnisse weniger in der mangelnden Bereitschaft zur finanziellen Eigenbeteiligung begründet als vielmehr in dem geringen finanziellen Spielraum insbesondere von Frauen.

Mit diesen Erfahrungen einer im Vergleich zu Männern erschwerten Beteiligung an Weiterbildung erleben die Frauen in den neuen Ländern trotz ihrer hohen Weiterbildungsmotivation auch im Hinblick auf die Weiterbildung einen Verlust des Gleichstellungsvorsprungs im Vergleich zur DDR. Aus den alten Ländern bekannte typische Diskriminierungen von Frauen in der Weiterbildung aufgrund ihrer spezifischen Lebenssituation gewinnen in den neuen Ländern erneut an Bedeutung und tragen zur Verschlechterung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bei.

4. *Schlußfolgerungen*

Fassen wir die Befunde zur Weiterbildungsmotivation und zu den Weiterbildungsbarrieren von Frauen zusammen, so dominiert der Eindruck, daß Frauen die Qualifizierungsnotwendigkeit sowohl auf der individuellen Ebene als auch

in bezug auf die gesellschaftliche Umstrukturierung anerkennen. Sie nutzen im Vergleich zu Männern Weiterbildung stärker, um damit ein wenig ihre geschlechtsspezifischen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zu kompensieren. Sie tun dies mit einer Art Zweckoptimismus, denn sie sind sich ihrer geschlechtsspezifischen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt durchaus bewußt. Die so zu charakterisierende Gruppe von Frauen kann im Hinblick auf allgemeine Bewältigungsstrategien des Transformationsprozesses dem „Leistungstyp“ (NICKEL 1994 a, S. 12) bzw. den „Selbsthilfefähigen“ (DIETRICH/GOLZ 1995) zugeordnet werden.

Die in unseren Untersuchungsergebnissen zum Ausdruck kommende positive Wertschätzung von Weiterbildung durch Frauen hat bereits eine lange Tradition, die bis zur ersten Frauenbewegung im 19. Jahrhundert zurückreicht. Frauen bemühten sich schon immer verstärkt um Bildung, bis heute gelingt es ihnen jedoch nicht, ihre intensiven Bildungsanstrengungen in adäquate Positionen auf dem Arbeitsmarkt zu transferieren. Gerade für Frauen in den neuen Ländern impliziert dies eine erneute Verschlechterung ihrer gesellschaftlichen Position im Vergleich zur DDR.

Ungeachtet dieser hohen Weiterbildungsmotivation ist die Gefahr nicht zu übersehen, daß sowohl die für Frauen aus der DDR neuen bzw. verstärkten geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in der Weiterbildung als auch die sich immer stärker abzeichnende mangelnde Verwertbarkeit von Weiterbildung insbesondere bei Arbeitslosen und Frauen in ländlichen Regionen zu Demotivierung und Resignation führen und sich eher Handlungsmuster ausprägen, die den willigen bzw. resignativen Fremdhilfebedürftigen im Sinne von DIETRICH/GOLZ (1995) zuzurechnen wären.

Eine verbindliche Antwort hinsichtlich der zukünftigen Funktionsbestimmungen von Weiterbildung ist zur Zeit nicht möglich. Es ist jedoch zu vermuten, daß weitere Brüche, Diskontinuitäten und Verwerfungen insbesondere die Biographien von Frauen prägen werden. Und es ist unübersehbar, daß das Hauptproblem in einem Mangel an Arbeitsplätzen zu suchen ist und nicht in mangelnder Weiterbildungsmotivation.

Hieraus ist auf der einen Seite die Forderung abzuleiten, Weiterbildung stärker mit Beschäftigungsperspektiven zu verkoppeln, und es gibt einige Hinweise darauf, daß die Perspektiven einer Regionalisierung von Weiterbildung unterstützend wirken können. Bei einer intensiven Verzahnung von Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Strukturpolitik gilt es, die geschlechtsspezifische Dimension zu berücksichtigen. Auf der anderen Seite wird erneut deutlich, daß die Funktion von Weiterbildung nicht überschätzt werden darf: Sie kann nicht unmittelbar Arbeitsplätze schaffen, es sei denn die der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. Mit dem Herunterfahren der AFG-geförderten Maßnahmen wird wohl auch dieser Einsicht Rechnung getragen, wenngleich sie vorrangig fiskalisch motiviert war. Wenn es dennoch zur Aufgabe von Weiterbildung werden sollte, Qualifikationspotentiale zu erhalten (KNÖCHEL/TRIER 1995), dann müßten sowohl die Förderbedingungen als auch die Inhalte von Weiterbildung überdacht werden und dabei sowohl die spezifischen Lebensbedingungen von Frauen als auch ihre prekäre Arbeitsmarktsituation berücksichtigt werden.

Unsere Ergebnisse zeigen, daß es notwendig ist, die Forschung zur Weiterbildungsmotivation bzw. zur Funktion von Weiterbildung begrifflich zu präzisieren,

empirisch aktuell zu fundieren und dabei die individuelle und die institutionelle Ebene miteinander zu verknüpfen, um wissenschaftliche und politische Funktionsbestimmungen von Weiterbildung auf eine solidere Basis stellen zu können. Inhaltlich könnten derartige Forschungsstrategien durchaus fruchtbar an die „alten“ Untersuchungen von STRZELEWICZ u. a. (1966) und SCHULENBERG u. a. (1978) anknüpfen, die bereits den Zusammenhang von Lebenssituation und Weiterbildung thematisiert haben (vgl. FRIEBEL 1993). Diese Forschungsansätze gelte es zu aktualisieren im Hinblick auf veränderte Dimensionen des Zusammenhangs von Bildung, Arbeit und Lebenslauf (dazu MEIER/RABE-KLEBERG 1993). Stärker als bisher müssen dabei sowohl die intendierten als auch die nicht intendierten Folgen von Weiterbildung genauer analysiert werden (GIESEKE 1994; MEIER 1993). Dabei ist davon auszugehen, daß die neuen Länder eher als ein Brennglas fungieren, in dem sich Probleme konzentrieren, die zukünftig in vielen Punkten für die Bundesrepublik generell zutreffen werden.

Literatur

- AMBOS, I./SCHIERSMANN, C./SOBKOWIAK, B.: Frauenbildung in den neuen Bundesländern – Reflexionen zu einem regionalen Forschungsansatz. In: Report 34 (1994), S. 23–35.
- AMBOS, I./SCHIERSMANN, C.: Die Bedeutung von Weiterbildung für Frauen in den neuen Bundesländern. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In Vorb.
- BÖCKMANN-SCHWE, L./KULKE, C./RÖHRIG, A.: Wandel und Brüche in Lebensentwürfen von Frauen in den neuen Bundesländern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament B6/94, 11. Februar 1994, S. 33–44.
- BOLDER, A.: Kosten und Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung. In: MEIER/RABE-KLEBERG 1993, S. 47–60.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg 1993.
- DIETRICH, R./GOLZ, L.: Langzeitarbeitslosigkeit und Bewältigungsstrategien. (QUEM Report. H. 31.) Berlin 1995.
- ENGLBRECH, G.: Frauenerwerbslosigkeit in den neuen Bundesländern. Folgen und Auswege. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament B6/1994, S. 22–32.
- FAULSTICH, P.: Weiterbildung in den „fünf neuen Ländern“ und Berlin. (Hans-Böckler-Stiftung. Graue Reihe – Neue Folge 55.) Kassel 1993.
- FRIEBEL, H.: Der gespaltene Weiterbildungsmarkt und die Lebenszusammenhänge der Teilnehmer/-innen. In: H. FRIEBEL u. a.: Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang. Bad Heilbrunn 1993.
- GEISSLER, K. A.: Vom Lebensberuf zur Erwerbskarriere. Erosionen im Bereich der beruflichen Bildung. In: O. NEGt (Hrsg.): Die zweite Gesellschaftsreform. 27 Plädoyers. Göttingen 1994, S. 105–117.
- GENSIOR, S. u. a.: Berufliche Weiterbildung für Frauen in den neuen Ländern. (Bildung–Wissenschaft Aktuell 11/91.) Bonn 1991.
- GIESEKE, W.: Erwachsenenbildung in den neuen Bundesländern. Aktuelle Aufgaben in einer Gesellschaft im Umbruch. In: Hessische Blätter für Volksbildung 4 (1994), S. 311–321.
- KNÖCHEL, W./TRIER, M.: Arbeitslosigkeit und Qualifikationsentwicklung. Münster/New York 1995.
- KOLLROS, H./INSTITUT FÜR REGIONALFORSCHUNG e. V. (Hrsg.): Die Veränderung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt im oberen Eichsfeld. Göttingen 1992.
- KRULL, M.: Motivation in der Weiterbildung. In: G. DAHM u. a. (Hrsg.): Wörterbuch der Weiterbildung. München 1980.
- KUWAN, H.: Motivationen zur Weiterbildung. Ergebnisse einer Befragung in den neuen Ländern. (Bildung–Wissenschaft Aktuell 2/91.) Bonn 1991.
- KUWAN, H.: Berichtssystem Weiterbildung 1991. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungsbeteiligung in den alten und neuen Bundesländern. (Bildung–Wissenschaft Aktuell 12/92.) Bonn 1992 (a).

- KUWAN, H.: Einstellungen zur Weiterbildung. Ergebnisse von Umfragen in den alten und neuen Ländern im Vergleich. (Bildung – Wissenschaft Aktuell 1/92.) Bonn 1992 (b).
- KUWAN, H.: Berufliche Weiterbildung von Frauen. Sonderauswertung des Berichtssystems Weiterbildung 1991. (Bildung – Wissenschaft Aktuell 15/93.) Bonn 1993.
- MEIER, A.: Die Probe aufs Exempel: Weiterbildung im sozialen Strukturwandel Ostdeutschlands. In: MEIER/RABE-KLEBERG 1993, S. 183–198.
- MEIER, A./RABE-KLEBERG, U. (Hrsg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel. (Grundlagen der Weiterbildung.) Neuwied u. a. 1993.
- NICKEL, H. M.: Mit dem DDR-Gleichstellungsvorsprung in die bundesdeutsche Modernisierungsfalle? Deutschlands Frauen nach der Wende. In: Berliner Debatte: Initial. Zeitschrift für sozialwissenschaftlichen Diskurs 4 (1994), S. 3–14 (a).
- NICKEL, H. M.: Die Ankunft der Ostdeutschen in einer verdampfenden Gesellschaft. Frankfurter Rundschau vom 30. 11. 1994 (b).
- SCHENK, S.: Zwischen Erwerbsneigung und Beschäftigungsrisiko – Frauen auf dem Ost-Berliner Arbeitsmarkt. In: T. KIESELBACH/P. VOIGT (Hrsg.): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR. Weinheim 1992, S. 295–316.
- SCHULENBERG, W. u. a.: Soziale Faktoren der Bildungsbereitschaft Erwachsener. (Materialien zur Erwachsenenbildung.) Stuttgart 1978.
- STRZELEWICZ, W. u. a.: Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein. Stuttgart 1966.
- TIETGENS, H.: Reflexionen zur Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn 1992.

Abstract

The article is based on a comprehensive empirical research project on the specific consequences of the process of transformation in the new Laender as regards women and their participation in further education. This project was conducted at the University of Heidelberg. The article focusses on the analysis of the different sets of motives leading to the comprehensive participation in further education as well as of the gender-related barriers to further education. In all, the women's attitude towards further education can be characterized as a kind of purposive optimism: they accept both the personal and the social need for further education. They use the latter specifically in the hope of improving, at least partially, their job situation, which is worse than that of men, knowing at the same time that the efforts of further education have but a limited effect on the actual chances of employment.

Anschrift der Autorinnen

Prof. Dr. Christiane Schiersmann/Ingrid Ambos M.A., Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Erziehungswissenschaftliches Seminar, Akademiestraße 3, 69117 Heidelberg